



Chapter Title: Einleitung

Chapter Author(s): Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs and Beate Kortendiek

Book Title: Alte neue Ungleichheiten?

Book Subtitle: Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre

Book Editor(s): Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs and Beate Kortendiek

Published by: Verlag Barbara Budrich

Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv8xng5s.3>

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.

Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <https://about.jstor.org/terms>



This content is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0). To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Verlag Barbara Budrich is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Alte neue Ungleichheiten?*

JSTOR

Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs, Beate Kortendiek

Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre

1 Alles beim Alten? Wandel und Tradierungen von Erwerbs-, Familien- und Geschlechtersphären

Eines der wichtigsten Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung für das Verständnis moderner Gesellschaften war (und ist) die Analyse der Interdependenzen und asymmetrischen Relationen von Erwerbssystem und Familie. Der Blick auf die Lebensrealität von Frauen hat die strukturellen Trennungen und Verknüpfungen beider Lebensbereiche und die damit einhergehenden Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis sichtbar gemacht und zugleich den Blick für die Handlungsprobleme geschärft, die sich hieraus für Frauen ergeben.

Auch die Geschichte der geschlechtlichen Kodierungen und symbolischen Aufladungen der beiden Lebensbereiche in ihrer Zuweisung an das jeweilige Geschlecht wurde vor diesem Hintergrund detailliert herausgearbeitet. Nach dem von Regina Becker-Schmidt entwickelten Theorem von der doppelten Vergesellschaftung sind insbesondere Frauen als Mütter „über zwei unterschiedlich und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden“ (Becker-Schmidt 2008: 66). Insbesondere die Familie erweist sich dabei als *der* „Kristallisationspunkt, an dem ambivalente Beziehungen zwischen Traditionalisierungseffekten und Modernisierungsprozessen von Geschlecht deutlich werden“ (Kortendiek 2010: 447).

Die strikte Unterscheidung klar umrissener Geschlechtersphären scheint heute einer vergangenen Epoche anzugehören: Frauen haben sich Zugang zu Bildung, Erwerbsarbeit, Politik und Öffentlichkeit verschafft und lange Zeit gültige geschlechtliche Kodierungen in diesen Bereichen verlieren an Relevanz. Gleichzeitig öffnen sich bislang als weiblich konnotierte Sphären von Familie und Sorgearbeit für Männer als Väter (Alemann/Oechsle 2015). Vielfältige Entgrenzungsprozesse zwischen Arbeit und Leben scheinen diese Entwicklung weiter voranzutreiben und eine Erosion geschlechtlich kodierter und segregierter Sphären zu befördern (Oechsle 2010).

Dies hat vor allem im öffentlichen Diskurs der letzten Jahre Spuren gezeigt. So wird in konservativen Medien eine erreichte Gleichheit gefeiert, die weitere Maßnahmen wie eine Quote für Führungspositionen nach skandinavischem Vorbild oder Gleichstellungsmaßnahmen, die über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinausgehen, überflüssig mache und diskriminierend gegenüber Männern wirke (Lenz 2013). Seltener werden die weiter bestehenden Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und die noch immer strikte Trennung in genau zwei Geschlechter thematisiert.

Die Trennung in eine öffentliche und eine private Sphäre, die sich mit der Entstehung der bürgerlichen Gesellschaft und der kapitalistischen Wirtschaftsweise im späten 18. Jahrhundert etablierte, war von Beginn an verbunden mit geschlechtlichen Zuschreibungen von ‚natürlicher‘ Zugehörigkeit ‚des Mannes‘ und ‚der Frau‘ zu der einen oder anderen Sphäre (Woltersdorff 2015). Auch in heutigen kapitalistischen Gesellschaften mit all ihrer Vielfalt an symbolischen Formen, individuellen Lebensformen und pluralen *Möglichkeiten* (im Sinne von denkbaren Varianten) wird das Geschlechterverhältnis immer noch binär organisiert und naturalisiert, ganz ähnlich wie in vielen traditionellen Gesellschaften. Männer besetzen die meisten Entscheidungs- und Spitzenpositionen, während die Care- und ‚Aufräumarbeiten‘ hauptsächlich von Frauen übernommen werden. Feminisierte Bereiche werden abgewertet, dagegen werden Berufe und Tätigkeiten, die männlich besetzt sind, sowohl monetär als auch symbolisch aufgewertet (Busch 2013).

Während die Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre in Auflösung begriffen ist, bilden sich in der Berufswelt weiterhin deutliche Tendenzen ab, die einer Zweiteilung der Geschlechter folgen und Männern und Frauen unterschiedliche Plätze und Chancen zuweisen. Geschlecht spielt in der Karriereentwicklung auf jeder Stufe eine Rolle, sowohl was den Zugang zu bestimmten Berufsbildern und Ausbildungszweigen als auch den beruflichen Erfolg, den Verdienst und die Aufstiegsmöglichkeiten betrifft (Beaufaÿs 2016a). Berufe, Studienfächer und Studiengänge, die häufig von Frauen gewählt werden, sind gleichzeitig relativ zu den maskulin besetzten Bereichen mit geringerem Prestige ausgestattet. Gestützt von inkorporierten Bewertungsschemata der Akteur_innen kommt es zu einer Perpetuierung dieser ungleichen Verteilung, denn Berufs- und Fächerwahl sind mit Geschlechterkonstruktionen Jugendlicher und deren Umfeld verbunden (Micus-Loos et al. 2016).

2 Neue Weiblichkeits- und Männlichkeitskonstruktionen?

Im Zuge der Bildungsexpansion haben Frauen die Voraussetzungen für die Teilnahme am Erwerbsleben erworben und sind mittlerweile in dieser Hinsicht teilweise besser ausgestattet als die gleichaltrige männliche *peer group*. Hierdurch haben sich auch Weiblichkeitskonstruktionen geändert. Frauen definieren sich beispielsweise nicht mehr vorwiegend in Bezug zu einem (Ehe-)Mann, und dies wird ihnen auch nicht mehr wie selbstverständlich zugemutet. Der Raum für nicht binär verstandene Geschlechterverhältnisse, für neue Deutungen, für die Vielgestaltigkeit von Begehren und Beziehungsformen hat sich erweitert. Familienplanung und familiäre Lebensweisen werden nachhaltig durch das berufliche Engagement von Frauen beeinflusst. Allerdings zeigt sich auch umgekehrt, dass die nach wie vor am männlichen *adult worker model* ausgerichteten Arbeitsorganisationen und Arbeitsfelder in die Arrangements von Paaren und Alleinerziehenden massiv hineinregieren. Die neuen Konstruktionen von Weiblichkeit, die auf die eine oder andere Weise eine allzuständige und multitaskende *Superwoman* entwerfen, die außerdem Objekt heteronormativen Begehrens bleiben soll (vgl. auch Bröckling 2002), spiegeln diese

unvereinbaren Anforderungen an junge Frauen heute deutlich wider. Ein zweifelhafter Sparringspartner dieser Entwicklungen ist die neoliberale Bewegung, die sich inzwischen auch in Deutschland durch alle Felder hindurchzieht. Individuen werden nun vorwiegend als ‚Marktteilnehmende‘ angesprochen, nicht als Geschlechtswesen, die auf ihnen angestammte Sphären verwiesen werden. Erwerbstätigkeit, Konsumbeteiligung und Lebensplanung – in allen diesen Bereichen werden Frauen als autonome Entscheidungsträgerinnen angesprochen (Bröckling 2002). Doch auch als „Unternehmerinnen ihrer selbst“, die sich nur über ihren Erfolg und nicht mehr über ihre bloßen Leistungen definieren (Neckel 2014), bleibt die Seite der (sozialen) Reproduktion weiterhin in ihrem Zuständigkeitsbereich. Der Unterschied zu früheren Gesellschaftsverträgen ist, dass sie sich nun selbst um die Koordination all dieser Bereiche zu kümmern haben. Durch den Strukturwandel von Arbeit haben sich auch die Bedingungen geändert, die bisherige Männlichkeitskonstruktionen ermöglicht haben (Manske 2010). Untersuchungen zu neuen Männlichkeitskonstruktionen zeigen jedoch, dass sich durch den Strukturwandel infrage gestellte Männlichkeiten, die sich bislang über Erwerbstätigkeit und Beruf definiert haben, nicht automatisch in Richtung ‚weiblich‘ zugeordneter Tätigkeiten, Verhaltensweisen oder Orientierungen öffnen (Meuser/Lengersdorf 2016). Vielmehr entstehen Strategien, die Männlichkeit neu herstellen und eine männliche Überlegenheit garantieren (bspw. Koppetsch/Speck 2014).

Auch wenn beide Geschlechter sich zunehmend eine gleichberechtigte Teilhabe an Beruf und Familie wünschen (Gründler et al. 2013), wird dieses Ideal nur von wenigen Paaren erreicht (Schröder/Siegers/Spieß 2012; Rusconi et al. 2013). Die Vereinbarkeitsarrangements von Frauen und Männern unterscheiden sich nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach Art und Umfang der Berufstätigkeit, Karriereposition und Paarkonstellation (Alemann/Oechsle 2015). Teilzeitarbeit stellt insbesondere für westdeutsche Mütter die bevorzugte Form der Beschäftigung in der Phase der aktiven Mutterschaft dar. Dagegen arbeiten über 90 Prozent der Männer aller Altersgruppen Vollzeit (BMFSFJ 2013). Die „modernisierte Versorgung“ mit dem Mann in Vollzeiterwerbsarbeit und der Frau in Teilzeitarbeit ist sowohl normativ als auch faktisch das dominante Erwerbsmuster von Paaren in Deutschland. In vielen Fällen ist dieses Erwerbsmuster jedoch nicht freiwillig gewählt, sondern Resultat struktureller Barrieren und Hindernisse (Alemann/Oechsle 2015). Entsprechend bewerten insbesondere Mütter minderjähriger Kinder die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familiensphäre als „nicht so gut“ (Institut für Demoskopie 2013). Die strukturellen Vereinbarkeitshindernisse vor allem für Frauen verstärken die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Partnerschaft und Familie. Dies gilt auch für Paare mit Hochschulabschluss (BMFSFJ 2012).

Die Ungleichheiten in den Arbeitsteilungsarrangements sind u. a. darauf zurückzuführen, dass hochqualifizierte Frauen häufiger als hochqualifizierte Männer in *Dual-Career Couples* leben (Alemann/Oechsle 2015). Das sind Partnerschaften, in denen beide PartnerInnen eine berufliche Karriere verfolgen und ein hohes berufliches Engagement zeigen (Rusconi/Solga 2011). Auch wenn sich diese Paare als gleichberechtigt verstehen, sich gegenseitig eine lebenslange Karriereorientierung zugestehen und in der Regel externe Dienstleistungen in Haushalt und Kinderbetreuung finanzieren können, über-

nehmen meistens die Frauen das „Vereinbarkeitsmanagement“ (Bathmann/Cornelißen/Müller 2013: 288). Allerdings zeigen andere Untersuchungen, dass sich knapp die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen mit ihrem Partner die Hausarbeit teilen, und bei etwa jeder siebten vollzeitbeschäftigten weiblichen Führungskraft verrichtet der Partner sogar mehr Hausarbeit als die Frau (Holst/Busch/Kröger 2012: 8).

Die Arbeit in den Führungsetagen von Unternehmen und Verwaltungen ist jedoch immer noch durch die zahlenmäßige und faktische Dominanz von Männern geprägt, die ihre erwerbszentrierten Lebensentwürfe und Lebenswirklichkeiten einbringen und diesen eine generelle Gültigkeit unterstellen. Für Führungskräfte stellen sich daher besondere Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Alemann/Oechsle 2015). Teilzeitarbeit in Führungspositionen ist die Ausnahme (Hipp/Stuth 2013) und gilt als Karrierehindernis. Teilzeitkräften wird eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt, und gerade „diejenigen männlichen Führungskräfte, denen ihre Frau ‚den Rücken freihält‘, [können es] sich nicht vorstellen, dass eine Frau mit Kind(ern), die diese Rückendeckung nicht hat, für eine Führungsposition geeignet ist“ (Krell 2011: 415). In einer eigenen Befragung von Spitzenführungs Kräften der deutschen Wirtschaft (Alemann 2014) führte die große Mehrheit der befragten männlichen und weiblichen Führungskräfte die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen vor allem auf die „Tatsache“ zurück, dass Frauen Kinder bekämen und Spitzenkarrieren nicht mit einer Familie vereinbar seien.

Die ‚Bruchstellen‘, an denen das bislang Selbstverständliche infrage gestellt wird, werden somit von festigenden und reproduzierenden Prozessen begleitet. Das Geschlechterverhältnis als Ungleichheitsverhältnis wird beispielsweise wiederhergestellt, wenn aus Paaren Eltern werden, wenn es um eine Studienfachwahl, eine Berufentscheidung oder den beruflichen Aufstieg geht (Cornelißen/Bathmann 2013; Beaufaÿs 2016b; Falk/Kratz/Müller 2014; Funken/Rogge/Hörlin 2015). Auch wenn „der Geschlechterordnung ein stückweit ihr struktureller Boden entzogen wird“ (Manske 2010: 314), bleibt die Frage offen, welche Auswirkungen dies auf der symbolischen Ebene und in der Praxis letztlich hat. Die geringere Bewertung von weiblich besetzten und die höhere Einschätzung von männlich geprägten Tätigkeiten und Branchen ist verankert in einer sich strukturell niederschlagenden Hierarchisierung von noch immer als ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ codierten gesellschaftlichen Bereichen.

3 Widersprüchliche Entwicklungen bei Vätern: Ungleichheiten bei der Verwirklichung von Lebenszielen

Widersprüchliche Entwicklungen zeigen sich vermehrt auch in den aktuellen Forschungen zur Lebensführung von Vätern und ihren Versuchen, berufliche und private Lebensziele miteinander zu vereinbaren. Einerseits wird Zeit für Familie zunehmend zu einem wichtigen Lebensziel von Männern (und auch Frauen), und viele Männer bewerten die Beschäftigung mit ihren Kindern als sinnvolle und befriedigende Tätigkeit (König 2012; Hobson/Fahlén 2011). Sie definieren sich nicht mehr ausschließlich über

ihre Rolle als Familienernährer, sondern immer mehr auch als Erzieher ihrer Kinder (Forsa 2013) und wünschen sich eine Balance von Beruf bzw. Karriere und aktiver Teilnahme am Familienalltag (Hobson/Fahlén 2009). Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den vorherrschenden kulturellen Leitbildern und öffentlichen Diskursen zum Thema Vaterschaft wider. In ihrem Mittelpunkt steht der aktive, engagierte Vater, der sich auch innerhalb der Arbeitswoche um seine Kinder kümmert (Oechsle/Reimer 2016). Andererseits zeigen Untersuchungen, dass das Leitbild des involvierten Vaters in der gesellschaftlichen Praxis (noch) nicht umgesetzt wird: Zwei Drittel aller Väter nehmen überhaupt keine Elternzeit (Statistisches Bundesamt 2015), ihre Arbeitszeiten sind nach der Familiengründung im Durchschnitt länger als zuvor (Pollmann-Schult 2008) und eine Teilzeittätigkeit ist nur für wenige eine Option (Klenner/Lillemeier 2015; Reimer 2015). Offensichtlich gelingt es vielen Vätern nicht oder nur mit Einschränkungen, das neue Vaterbild tatsächlich im Alltag zu leben (Meuser 2009). Dadurch kommt es zu einer Diskrepanz zwischen Leitbildern und Einstellungen auf der einen und den Praktiken der Väter auf der anderen Seite (Cyprian 2007; Oechsle/Reimer 2016).

3.1 Widersprüche zwischen Einstellungen und Verhalten

Die Widersprüchlichkeit zwischen den Einstellungen und dem tatsächlichen Verhalten zeigt sich auch in den Ergebnissen des Forschungsprojekts „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“.¹ Dem Wunsch vieler Väter nach einer gelingenden *Work Family Balance* (Begriff von Hobson, z. B. 2014) stehen wirkmächtige Einflussfaktoren gegenüber, die es erschweren, diese Balance zu verwirklichen und in entsprechende Praxen umzusetzen. Dadurch kommt es zu neuartigen Ungleichheiten zwischen Männern: Es geht nicht in erster Linie (im Sinne der klassischen Ungleichheitsforschung) um Einkommens- und Karrierechancen, sondern um Chancen, berufliche und private Lebensziele zu verwirklichen. Dieses neue Verständnis von sozialer Ungleichheit orientiert sich am *Capability-Ansatz* von Amartya Sen (1992, 1993). Sens Ansatz geht davon aus, dass Menschen über unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten (*capabilities*) verfügen, um das zu erreichen, was sie unter einem guten Leben verstehen. Mit Hilfe von sogenannten Konversionsfaktoren können Ressourcen der Individuen in Handlungsfähigkeit (*agency*) konvertiert werden. Darauf aufbauend geht Barbara Hobson (2014) zur Untersuchung der *Work Family Balance* von Vätern in unterschiedlichen nationalen Kontexten von den folgenden zentralen Einflussfaktoren aus: (1) individuelle Faktoren, z. B. Ressourcen und Fähigkeiten, sozialstrukturelle Kategorien und private Lebensführung, (2) institu-

1 Dieses von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Teilprojekt des SFB 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ untersuchte zwischen 2011 und 2015 unter der Leitung von Mechthild Oechsle an der Universität Bielefeld soziale Mechanismen in Arbeitsorganisationen und privater Lebensführung, die die Teilhabe von Vätern an Familie beeinflussen. Als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen wirkten Annette von Alemann, Sandra Beaufaÿs und Thordis Reimer mit. Ziel des Projekts war die Analyse der wechselseitigen Einflussnahme von Arbeitsorganisationen und Beschäftigten bei der Verwirklichung privater und beruflicher Lebensziele. Es handelte sich um eine qualitative Untersuchung mit parallel durchgeführten Fallstudien in sieben ausgewählten Wirtschaftsunternehmen in verschiedenen Branchen (im privaten und öffentlichen Sektor).

tionelle Faktoren (mit den Ebenen Wohlfahrtsstaat, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregime) und (3) gesellschaftliche/kulturelle Faktoren wie Normen, soziale Bewegungen, öffentliche Diskurse (Hobson 2014: 14; vgl. auch Alemann/Beaufaÿs 2016). Mit diesen Einflussfaktoren können nicht nur unterschiedliche Vaterschaftsverständnisse, sondern auch unterschiedliche Möglichkeiten ihrer Verwirklichung erklärt werden.

3.2 Handlungsmöglichkeiten von Vätern: eine Typisierung von Vaterschaft(en) und ihrer Verwirklichung

Die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten der Väter manifestieren sich empirisch in verschiedenen Typen von Vaterschaft(en), die im Forschungsprojekt „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“ entwickelt wurden.² Bei dieser Typisierung von Vaterschaft(en) wurden drei Haupttypen herausgearbeitet, die drei unterschiedlichen Leitbildern oder Modellen von Vaterschaft entsprechen: (1) involvierte Väter, (2) begleitende Väter und (3) Väter als Ernährer. Es wurden jeweils zwei Untertypen (a und b) gebildet, je nachdem, ob die Väter ihr Vaterschaftsverständnis verwirklichen konnten (a) oder nicht (b). An dieser Typisierung wird deutlich, dass es unterschiedliche Verständnisse von Vaterschaft gibt, die von den entsprechenden Vätern auf vielfältige Weise und unter unterschiedlichen Bedingungen realisiert werden können oder auch nicht. Dabei spielen neben ökonomischen Ressourcen, Arbeitsmarktchancen und Bedingungen der Arbeitsorganisation auch Lebensstile und Leitbilder von Vaterschaft eine Rolle (Alemann/Beaufaÿs 2016; Alemann/Beaufaÿs/Oechsle 2016; Oechsle/Beaufaÿs 2016; Oechsle/Reimer 2016).

Das Vaterschaftsverständnis *involvierter Väter* (1) orientiert sich an gleichrangig mit der Mutter übernommenen Tätigkeiten in Kindererziehung und Care-Arbeit. Das Arbeitsteilungsarrangement ist geprägt von einer weitgehend egalitären Aufteilung zwischen den Elternteilen, die sich im Erwerbsteilungsarrangement widerspiegelt. Das Arrangement wird mit dem Anspruch an eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in der Partnerschaft begründet, verbunden mit dem Wunsch, eine gleichwertige Ansprechperson für die Kinder zu sein. Viele Väter wünschen sich einen beruflichen Aufstieg, verzichten aber auf weitere Karriereschritte, wenn sie befürchten, dass diese das aktuelle Arbeitsteilungs- und Vereinbarkeitsarrangement gefährden.

Begleitende Väter (2) sehen sich einerseits für den Haupterwerb des Familieneinkommens zuständig, andererseits gehört zu ihrem Vaterschaftsverständnis, die Kinder bei ihrem Aufwachsen zu begleiten und am Alltagsleben der Familie teilzuhaben. Auch wenn sie in der Regel Vollzeit arbeiten, während ihre Partnerinnen den Großteil der Betreuungsarbeit übernehmen, möchten sie keine Freizeit- und Wochenendväter sein. Entsprechend erleben sie die gleichzeitigen Anforderungen in Beruf und Familie als

2 Diese Typisierung geht zu großen Teilen auf Überlegungen von Mechtild Oechsle zurück. Hannah Mietke hat maßgeblich zur Erarbeitung und Dokumentation der Typen beigetragen. Die Typenbildung beruht auf strukturierten Kurzporträts der befragten Väter, denen die Auswertung der Interviewdaten mit einem induktiv-deduktiv gewonnenen Kodierschema und mit Hilfe von MAXQDA vorausging (vgl. Oechsle/Reimer 2016: 222).

anstrengend, sehen sich jedoch selbst in der Verantwortung, für eine gelingende Vereinbarkeit zu sorgen. Auch diese Väter planen keine weiteren Karriereschritte, da sie befürchten, dass diese mit einer Reduzierung der Familienzeit einhergehen würden.

Väter als Ernährer (3) sehen ihre Hauptaufgabe darin, den Großteil des Familieneinkommens zu verdienen. Sie arbeiten Vollzeit, leisten regelmäßig Überstunden und gehen selten (und dann nur kurz) in Elternzeit. Die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung trägt die Mutter. Als Folge dieses Arbeitsteilungsarrangements spielt sich das Familienleben überwiegend nach Feierabend und am Wochenende ab und meistens in Form von Freizeitaktivitäten. Für die Organisation des Familienalltags ist die Mutter zuständig; die Väter sehen sich als Unterstützer, die z. B. Fahrdienste übernehmen, um die Partnerin zu entlasten.

Das Auseinanderklaffen zwischen väterlichen Wünschen und Selbstverständnissen einerseits und den gelebten Praxen andererseits, das sich bei den Vätern der Untertypen (b) zeigt, die ihre Vaterschaftsverständnisse nicht umsetzen können, kann mit Oechsle und Reimer (2016) als *Handlungskrise* der Väter beschrieben werden. In der Praxis führt diese Situation zu vielfältigen Konflikten, Überforderungen und Mehrfachbelastungen und letztlich zur Unzufriedenheit vieler Väter und ihrer Partnerinnen.

Während auf der gesellschaftlichen Ebene neue Leitbilder aktive(rer) Vaterschaft entstehen, die sich in öffentlichen Diskursen und politischen Maßnahmen widerspiegeln, zeigt sich gleichzeitig eine Persistenz traditioneller Routinen und Praxen am Arbeitsplatz und in der Partnerschaft, die der Ausbildung neuer Handlungsrouninen entgegenwirkt (Oechsle/Reimer 2016). Auch wenn die Väter teilweise neue Handlungsmuster etablieren und ihre Vorstellungen von aktiver Vaterschaft verwirklichen können, fehlt auf der gesellschaftlichen Ebene eine Etablierung neuer Handlungsrouninen. Das Scheitern vieler Väter an einer aktive(re)n Beteiligung in der Familie erweist sich als „strukturell induzierte Krise [...] im Spannungsfeld von ambivalenten Leitbildern, widersprüchlichen Geschlechterarrangements und entgrenzten Beschäftigungsverhältnissen“ (Oechsle/Reimer 2016: 232). Eine weitere Ursache für den Widerspruch zwischen Selbstverständnis und gelebten Praxen besteht in vielfältigen Widersprüchen zwischen Familien- und Partnerschaftsleitbildern, Leitbildern der Mütter- und Väterlichkeit sowie Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen (Alemann/Beaufays 2016).

Allerdings wird auch deutlich, dass nicht alle Väter dasselbe Verständnis von (aktiver) Vaterschaft haben und nicht alle Väter eine involvierte Vaterschaft anstreben. Nur ein kleiner Teil der befragten Väter möchte sich aktiv in die Erziehung seiner Kinder einbringen und gleichberechtigt mit seiner Partnerin Care-Tätigkeiten übernehmen. Es zeigt sich, dass Väter, die ein egalitäres Modell der Kindererziehung leben, nicht automatisch auch gleichberechtigt Verantwortung im Haushalt übernehmen – beide Arbeitsteilungsmuster werden voneinander unabhängig gelebt (vgl. auch Holst/Busch/Kröger 2012 für Führungskräfte). Zudem sieht sich der Großteil der Väter als Haupternährer der Familie und ist mit einer Arbeitsteilung zufrieden, in der die Partnerin die Hauptverantwortung für Haushalt *und* Familie übernimmt. Work Family Balance kann also für Väter etwas ganz Unterschiedliches bedeuten.

3.3 Wie lassen sich diese widersprüchlichen Befunde theoretisch fassen?

Im Hinblick auf Einflussfaktoren für die Verwirklichung einer Work Family Balance bei Vätern zeigt sich, dass sowohl Bedingungen in Arbeitsorganisationen als auch partnerschaftliche Aushandlungsprozesse daran beteiligt sind, dass Ungleichheiten zwischen Vätern hinsichtlich ihrer Lebensziele entstehen. So kann sich die *Organisationskultur* von Betrieben als verhindernde oder fördernde Bedingung für aktive Vaterschaft auswirken. Vor allem in wissensbasierten Organisationen und hochqualifizierten Fach- und Führungspositionen wird eine Form hegemonialer Männlichkeit gelebt, die nicht careorientiert ist und (weiterhin) auf dem Modell des Familienernährers basiert (Burnett et al. 2013; Connell 2010; Murgia/Poggio 2013). Neben der Organisationskultur erweisen sich vor allem *ökonomische Konstellationen* wie Sektor, Größe, Marktposition und *mikropolitische Konstellationen* machtvoller und weniger machtvoller Akteur_innen (Vorgesetzte, Kolleg_innen, Personalabteilungen) als zentrale organisationale Einflussfaktoren (Alemann/Beaufaÿs 2016). Eine wichtige Rolle spielen auch die *Beschäftigungskonstellationen* des Vaters, d. h. seine aktuelle berufliche Situation einschließlich seiner Qualifikation, Position und Arbeitsmarktchancen (Alemann/Beaufaÿs 2016). So können unsichere Beschäftigungsverhältnisse und eine vom ‚männlichen‘ Lebensmodell geprägte Organisationskultur dazu führen, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen weniger eingefordert und vereinbarkeitsfeindliche Arbeitsbedingungen eher hingenommen werden. Dies ist umso eher der Fall, wenn sich der Vater als Familienernährer versteht und die Hauptverantwortung für die finanzielle Sicherheit der Familie trägt. Auf diese Weise können unsichere Beschäftigungsbedingungen eine Koalition mit Tendenzen zu traditioneller Arbeitsteilung im Paar eingehen und sie verstärken, indem sie scheinbar geschlechtsneutral Care-Verpflichtungen sanktionieren. Dabei lässt sich eine Dynamik der wechselseitigen Unterstützung und Verstärkung der Vergeschlechtlichung von Care erkennen (Alemann/Beaufaÿs 2016). Da insbesondere hochqualifizierte Fach- und Führungspositionen mit Verfügbarkeit für das Unternehmen gekoppelt sind, gilt die Ausdehnung von Arbeitszeiten in karriererelevanten Positionen und Bereichen als wichtige Strategie „männlicher Distinktion“ (Hofbauer 2010), die sich für Väter mit einer Care-Orientierung nachteilig auswirkt. Auf diese Weise kommt es zu ungleichen Chancenverteilungen zwischen Vätern. Diese neuen Ungleichheiten zeigen sich jedoch eher graduell und sind nicht so stark und so sichtbar wie bei Müttern, die häufig auch durch die Ausübung von Teilzeitarbeit ihre Care-Orientierung offenlegen. Doch genau wie bei Müttern, bei denen dies schon seit Langem erforscht ist, führt die Verwirklichung einer Work Family Balance auch bei Vätern zu Konsequenzen, die materielle Ungleichheiten zwischen ihnen entstehen lassen (Alemann/Beaufaÿs 2016). Im Hinblick auf die klassischen Ungleichheitsdimensionen Einkommen, Besitz, Ansehen und Machtpositionen haben karriereorientierte Väter mit einem Selbstverständnis als *Begleiter* oder als *Ernährer* entscheidende Vorteile gegenüber *involvierten Vätern*: Die bewusste Verwirklichung dieses Lebensmodells geht oftmals mit einem Verlust an Einkommen, Status und Macht einher, was bislang vor allem für Frauen konstatiert wurde.

4 Aktuelle Forschungen und Debatten im Spiegel der Beiträge des Sonderheftes

Mit dem vorliegenden GENDER-Sonderheft werden Asymmetrien, Entgrenzungen und Neukonfigurationen im Verhältnis der gesellschaftlichen Sphären von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung sowohl theoretisch als auch empirisch in den Blick genommen. Dabei werden Zuschreibungsprozesse, Geschlechterkonstruktionen und Ungleichheitseffekte entlang und quer zu Erwerbs- und Familiensphären analysiert sowie aktuelle Entwicklungstendenzen und Perspektiven diskutiert. Nur ein solcher offener Zugang ist hinreichend, um das Verhältnis von Persistenz und Wandel der Geschlechterverhältnisse im Kontext widersprüchlicher aktueller Entwicklungen zu erklären.

Iris Mendel geht in ihrer innovativen autoethnographischen Skizze der Frage nach den Widersprüchen zwischen der (eigenen) Elternschaft und Erwerbstätigkeit nach und versteht dabei ihre ambivalenten Erfahrungen als Mutter und Wissenschaftlerin „als einen Knotenpunkt im gesellschaftlichen Gewebe, dem nicht fair produzierten Stoff, aus dem die Gesellschaft gewebt ist“ (S. 27). Sie überschreibt ihren Beitrag mit dem Begriff *Wi(e)der-Vereinbarkeiten*. Ihre reflektierten biografischen Erfahrungen und Gefühle in Bezug auf die (Un-)Vereinbarkeit verknüpft sie mit theoretischem Wissen über aktuelle neoliberale Transformationsprozesse und ihren Ansprüchen an eine feministische Praxis. Dabei stellt sie ihre Erfahrungen der (Sorge-)Krise und des Scheiterns in einen gesellschaftlichen Zusammenhang und bewertet diese als Bruch mit einem marktformigen und individualisierten Elite-Feminismus. Zugleich formuliert sie das Scheitern als „Momente des Widerspruchs“ und als Anknüpfungspunkt für eine neue feministische Gesellschaftskritik.

Der Artikel von *Katrin Menke* nimmt ebenfalls das Thema der Sorgearbeit vor dem Hintergrund neoliberaler Entwicklungen am Beispiel der Familienpolitik auf. Die Ökonomisierung der Familienpolitik, so Menke, trägt dazu bei, dass Mütter und Väter zunehmend als „Wirtschaftssubjekte“ und weniger als Sorgetragende wahrgenommen werden. Anhand zweier ausführlicher Fallbeispiele werden die Wahlmöglichkeiten einer Mutter und eines Vaters mit unterschiedlichen sozio-ökonomischen Ressourcen beim beruflichen Wiedereinstieg aufgezeigt. Dabei wird deutlich, dass familienpolitische Maßnahmen „soziale und vergeschlechtlichte Ungleichheiten des Arbeitsmarktes“ (S. 55) fortschreiben und unter Umständen sogar verstärken können. Hierdurch werden „alte neue Ungleichheiten“ zwischen den Genusgruppen verstärkt.

Im Zentrum des Beitrags von *Benjamin Neumann* stehen erste Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt über Väter in Elternzeit. Davon ausgehend, dass sich mit der Neukonfiguration geschlechtlich strukturierter Erwerbs- und Familiensphären auch die „fixierten Geschlechtscharaktere“ wandeln, interessiert Neumann insbesondere die Frage nach den Prozessen der Naturalisierung bzw. Denaturalisierung von Elternschaft. Dabei geht es um den Diskurs über „biologische“ Unterschiede, die als „natürliche“ Differenzierungen zwischen Müttern und Vätern insgesamt Mutterschaft bzw. Vaterschaft essenzialisieren. Hier stellt sich auch die Frage nach einer Elternperson, „die in Bezug

auf geteilte Elternschaft *nicht unbedingt* in vergeschlechtlicher bzw. vergeschlechtlichender Weise“ geprägt sein bzw. handeln muss. Das Leitbild einer geteilten Elternschaft ist per se „denaturalisiert“, so Neumann, und trägt somit das Potenzial für ein Elternsein – dies gilt auch für gleichgeschlechtliche Elternschaft – jenseits von Geschlecht in sich.

Diana Baumgarten, Nina Wehner, Andrea Maihofer und *Karin Schwiter* stellen Forschungsergebnisse aus der Befragung „Antizipierte Elternschaft und Berufstätigkeit“ vor, in der es u. a. um die Berufs- und Familienvorstellungen 30-jähriger Männer geht. Die Studie, die in der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt wurde, zeigt deutlich, dass die befragten Männer einen „guten Vater“ mit einem „präsenen Vater“ in Verbindung setzen, der (viel) Zeit für sein Kind hat. Diese Präsenz in der Familie steht im Widerspruch zur Präsenz im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung. Hier stellen sich für junge Väter neue Herausforderungen, die für junge Mütter schon (zu) lange auf der Tagesordnung der alltäglichen Sorgearbeit stehen. Für Väter ist „dieses Ringen“ jedoch neu und zudem mit der Schwierigkeit verbunden, dass väterliche Fürsorge (noch) nicht allgemein als Bestandteil von Männlichkeit anerkannt wird, denn „anders als bei Frauen, die *Familie* mit Beruf vereinbaren müssen, steht bei Männern die Vereinbarkeit von *Beruf* mit *Familie* im Vordergrund“ (S. 85f.). Die biografische und gesellschaftliche Auseinandersetzung um Teilzeitbeschäftigung für Männer als Väter kann als sozialer Wandel im Geschlechterverhältnis gelesen werden.

Die Neukonfiguration von Männlichkeiten steht auch im Mittelpunkt des Beitrags von *Anna Buschmeyer* und *Diana Lengersdorf*. Aufbauend auf dem von Connell entwickelten theoretischen Konzept der „hegemonialen Männlichkeit“ erörtern die Autorinnen unter Rückbezug auf zwei eigene empirische Forschungen – eine Studie über Erzieher in Kindertageseinrichtungen und eine Studie über Väter im familialen Binnenraum – die Ausdifferenzierung von Männlichkeiten und Vaterschaft(en). In den Studien wird deutlich, dass Männer, die sich für den Erzieher_innenberuf entscheiden, potenziell Gefahr laufen, „nicht als ‚echte‘ Männer anerkannt zu werden“ (S. 99), und Väter, die nicht Erwerbsarbeit, sondern Familien- und Hausarbeit verrichten, Probleme haben, ihre Männlichkeit „herzustellen“. Durch das produktive Verknüpfen theoretischer Perspektiven aus der Geschlechterforschung mit den empirischen Ergebnissen können die Autorinnen den (optimistisch stimmenden) Befund herausarbeiten, dass die „horizontale Logik“ verschiedener Männlichkeiten als Orientierungsmuster an Bedeutung gewinnt und die „vertikale Logik“ an Bedeutung verliert.

Im Mittelpunkt des Beitrags von *Karin Flaake* steht ein Lebensmodell, das von vielen Menschen in Deutschland zwar gewünscht, von den wenigsten jedoch tatsächlich realisiert wird: eine Paarbeziehung, in der beide Elternteile berufstätig sind und die gesamte Familienverantwortung gleichberechtigt unter sich aufteilen. Auf der Basis einer qualitativ-empirischen Studie zu Familien, die dieses egalitäre Familienarrangement umsetzen und damit in gleichem Maße für die Betreuung und Versorgung der Kinder sowie für die Hausarbeiten zuständig sind, fragt die Autorin nach den Potenzialen einer solchen Lebensform – für die Teilhabe- und Entwicklungschancen beider Geschlechter, aber auch für Veränderungen tradierter elterlicher Rollen- und Geschlechterkonstruktio-

nen. Interessant ist, dass Flaake nicht ausschließlich Mütter und Väter, sondern darüber hinaus Töchter und Söhne (zwischen 13 und 27 Jahren alt) interviewt hat. Aus einer psychologisch-sozialwissenschaftlich orientierten Perspektive auf veränderte Elternschaft wird ausgelotet, inwiefern sich Entfaltungsmöglichkeiten bei den Beteiligten erweitern, „wenn tradierte Muster für Aufgabenverteilungen aufgeweicht werden“ (S. 119).

Die aktuell feststellbare Vervielfältigung von Familienmodellen, die gesellschaftlich akzeptiert sind, und die verstärkte Orientierung an einer geschlechteregalitären Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeiten innerhalb von Paarbeziehungen sind regional sehr unterschiedlich ausgeprägt. Vor allem die strukturellen Bedingungen sowie die höhere Familienorientierung in ländlichen Regionen gelten als Gründe, warum Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt hier erschwert ist. Unter Bezugnahme auf das theoretische Modell des Geschlechterarrangements und ausgehend von zwei Fallstudien aus Dörfern im Emsland und in Niederbayern fragt *Gesine Tuitjer*, wie sich Frauen in diesen ländlichen Räumen, die trotz gesamtgesellschaftlicher Veränderungsprozesse insbesondere mit Blick auf Geschlechterarrangements noch immer durch eine stärker traditionelle Verteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit geprägt sind, selbst verorten und wie sie ihre Situation bewerten. Mit dem Fokus auf strukturelle Aspekte einerseits und das Handeln der Menschen vor Ort andererseits verfolgt die Autorin dabei einen Perspektivwechsel: Die Frauen vom Land sollen hier nicht als „Benachteiligte“ ihrer Umgebung gesehen werden, sondern vielmehr als gestaltende Akteurinnen.

Trotz eines Anstiegs der Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch den diese sich zunehmend neue Arbeitsmarktbereiche erschließen und auch höhere Positionen einnehmen können, bleiben nach wie vor Mechanismen wirksam, durch die Karrieren von hochqualifizierten Frauen negativ beeinflusst werden. Die Verteilung der Sorgearbeit innerhalb einer Partnerschaft und die Familiengründung werden als „besonders geschlechtlich konnotiert“ (S. 144) bewertet, sodass die Vereinbarkeit von Karriere und Familienverantwortung für Männer nicht dieselbe Relevanz besitzt wie für Frauen. Um diese anhaltende Ungleichheit, die für Hochschulkarrieren bereits thematisiert worden ist und aktuell thematisiert wird, auch in anderen beruflichen Sektoren genauer analysieren zu können, gehen *Choni Flöther* und *Sarah Oberkrome* auf der Basis von Absolvent_innenstudien mit 994 Promovierten in ihrem Aufsatz der Frage nach, in welchem Maße promovierte Frauen und Männer in Sorgearbeit eingebunden sind und wie sich dies auf ihre Berufssituation auswirkt. Die Autorinnen diskutieren dabei, ob eine Vereinbarkeit in der Hochschule tatsächlich schwieriger zu realisieren ist als im privaten Sektor.

Im Mittelpunkt des Beitrags von *Stefanie Leinfellner* und *Christiane Bomert* steht die Zielgruppe von in der Wissenschaft erwerbstätigen Eltern, die „vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher wie arbeitsweltlicher Bedingungen und Verschränkungen in Zeiten neoliberaler Regierungsprogrammatiken in den Blick genommen“ (S. 164) werden. Auf der Basis einer Analyse von Datenmaterial aus zwei Forschungsprojekten erfassen die Autorinnen die Subjektpositionierungen dieser Zielgruppe, die sie als diskursive Effekte eines sozialen Kontextes verstehen und so nicht nur Wechselwirkungen in Bezug auf Produktion und Reproduktion genauer betrachten. Gleichzeitig geht es

darum, Einblicke in aktuelle Entwicklungen der Geschlechterverhältnisse in Bezug auf die Vereinbarung von wissenschaftlichem Berufs- und Familienleben zu geben.

Die unterschiedlichen theoretischen und empirischen Zugänge, die in diesem Heft versammelt sind, zeigen die Vielfalt der Forschungsperspektiven und Fragestellungen, mit denen es möglich ist, sich den alten und neuen Ungleichheiten, den traditionellen und den neuen Konfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre zu nähern. In der Zusammenschau entsteht so ein vielschichtiges Bild mit unterschiedlichen Antworten auf die Frage nach „alten (oder) neuen Ungleichheiten“. Zugleich wird auf weitere Forschungs- und Handlungsfelder verwiesen.

Allen, die zum Gelingen dieses Sonderheftes der Zeitschrift GENDER beigetragen haben, möchten wir für die anregende Zusammenarbeit danken. Unser ganz besonderer Dank geht an Prof. Dr. Mechtild Oechsle, die dieses Heft mit auf den Weg gebracht hat und der wir diese Ausgabe widmen.

Zugleich bedankt sich die Zeitschrift GENDER bei allen Gutachter_innen, die dieses Sonderheft durch ihre Expertise und Rückmeldungen unterstützt haben.

Literaturverzeichnis

- Alemann, Annette von (2014). Geschlechterungleichheit in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft: Ergebnisse einer Deutungsmusteranalyse. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6(3), 11–25.
- Alemann, Annette von & Beaufaÿs, Sandra (2016). Die Verteilung von Care und Karriere bei Vätern: Reproduktionsarbeit als Ungleichheitsdimension zwischen Männern? In Deutsche Gesellschaft für Soziologie (Hrsg.), *Routinen der Krise – Krise der Routinen. Verhandlungen des 37. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Trier 2014*. Zugriff am 17. Oktober 2016 unter <http://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband/article/view/282>.
- Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra & Oechsle, Mechtild (2016 [im Erscheinen]). Work Organizations and Fathers' Everyday Life Conduct: Constraints and Capabilities. In Brigitte Liebig & Mechtild Oechsle (Hrsg.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Alemann, Annette von & Oechsle, Mechtild (2015). Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In Ulla Wischermann & Annette Kirschenbauer (Hrsg.), *Bewegliche Geschlechterarrangements – Neuformierung von Arbeit und Leben durch Informatisierung?* (S. 293–326). Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839427293-010>
- Bathmann, Nina; Cornelißen, Waltraud & Müller, Dagmar (2013). *Gemeinsam zum Erfolg? Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen*. Wiesbaden: Springer.
- Beaufaÿs, Sandra (2016a). Karriere und Geschlecht. *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online (EEO)* (Geschlechterforschung, hrsg. v. Hannelore Faulstich-Wieland), 1–23.
- Beaufaÿs, Sandra (2016b). Liebe zum Schicksal? Symbolische Gewalt im Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 8(2), 117–134.

- Becker-Schmidt, Regina (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und durchges. Aufl.) (S. 65–74). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2012). *Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht*. Berlin: BMFSFJ. Zugriff am 19. Oktober 2016 unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zeit-fuer-familie---achter-familienbericht/74968?view=DEFAULT.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2013). *2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland*. Berlin: BMFSFJ. Zugriff am 19. Oktober 2016 unter www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/2--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland/82774?view=DEFAULT.
- Bröckling, Ulrich (2002). Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. *Gender-Konstruktionen in Erfolgsratgebern. Leviathan*, 30(2), 175–194. <http://dx.doi.org/10.1007/s11578-002-0017-2>
- Burnett, Simon; Gatrell, Caroline; Cooper, Cary & Sparrow, Paul (2013). Fathers at Work: A Ghost in the Organizational Machine. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 632–646.
- Busch, Anne (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(2), 301–338. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1>
- Connell, Raewyn (2010). Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital. *Feministische Studien*, 28(1), 8–24. <http://dx.doi.org/10.1515/fs-2010-0103>
- Cornelißen, Waltraud & Bathmann, Nina (2013). Doppelkarrierepaare – gleichgestellt oder doch in der „Illusion der Emanzipation“? In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 304–323). Weinheim: Juventa.
- Cyprian, Gudrun (2007). Väterforschung im deutschsprachigen Raum – ein Überblick über die Methoden, Ergebnisse und offene Fragen. In Tanja Mühling & Harald Rost (Hrsg.), *Väter im Blickpunkt* (S. 23–48). Opladen: Barbara Budrich.
- Falk, Susanne; Kratz, Fabian & Müller, Christina (2014). *Die geschlechtsspezifische Studienfachwahl und ihre Folgen für die Karriereentwicklung*. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Forsa (2013). *Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland*. Zugriff am 30. Juni 2015 unter www.eltern.de/public/mediabrowserplus_root_folder/PDFs/Ergebnisbericht_Vaeterumfrage_2013.pdf.
- Funken, Christiane; Rogge, Jan-Christoph & Hörlin, Sinje (2015). *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Gründler, Sabine; Dorbritz, Jürgen; Lück, Detlev; Naderi, Robert; Ruckdeschel, Kerstin; Schiefer, Katrin & Schneider, Norbert (2013). *Familienleitbilder. Vorstellungen, Meinungen, Erwartungen*. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Hipp, Lena & Stuth, Stefan (2013). Management und Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(1), 101–128. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-013-0193-x>
- Hobson, Barbara (2014). Introduction: capabilities and agency for worklife balance – a multidimensional framework. In Barbara Hobson (Hrsg.), *Worklife Balance: The Agency and*

- Capabilities Gap* (S. 1–31). Oxford: Oxford University Press. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-07296-8_1
- Hobson, Barbara & Fahlén, Susanne (2009). Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance. *ANNALS, AAPSS*, 624(July), 214–244.
- Hobson, Barbara & Fahlén, Susanne (2011). Zur Zukunft des Vaters: Eine europäische Perspektive. In Hans Bertram & Nancy Ehlert (Hrsg.), *Familie, Bindungen und Fürsorge. Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne. Freiburger Studie zum familiären Wandel im Weltvergleich* (S. 109–132). Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich. <http://dx.doi.org/10.1177/0002716209334435>
- Hofbauer, Johanna (2010). Soziale Homogenität und kulturelle Hegemonie. *Feministische Studien*, 28(1), 25–39. <http://dx.doi.org/10.1515/fs-2010-0104>
- Holst, Elke; Busch, Anne & Kröger, Lea (2012). *Führungskräfte-Monitor 2012. Update 2001–2010*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2013). *Monitor Familienleben 2013. Einstellungen der Bevölkerung zur Familienpolitik und zur Familie*. Allensbach: Institut für Demoskopie. Zugriff am 19. Oktober 2016 unter www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/7893_Monitor_Familienleben_2013.pdf.
- Klenner, Christina & Lillemeier, Sarah (2015). *Gender News. Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern: Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal* (WSI Report 22). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Koppetsch, Cornelia & Speck, Sarah (2014). Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist ... Coolness als Strategie männlichen Statuserhalts in individualisierten Paarbeziehungen. In Cornelia Behnke, Diana Lengersdorf & Sylka Scholz (Hrsg.), *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen* (S. 281–298). Wiesbaden: Springer VS. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-19654-1_19
- Kortendiek, Beate (2010). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3., erw. und durchges. Aufl.) (S. 442–453). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_53
- Krell, Gertraude (2011). Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen. In Gertraude Krell, Renate Ortlieb & Barbara Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (6. Aufl.) (S. 403–421). Wiesbaden: Gabler. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8_37
- Lenz, Ilse (2013). Geschlechterkonflikte um die Geschlechterordnung. Zum neuen Antifeminismus im Übergang. In Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Gesellschaft – Feministische Krisendiagnosen* (S. 204–227). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Manske, Alexandra (2010). Metamorphosen von Männlichkeit. Die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft als Genderproblem am Beispiel männlicher Kreativarbeiter. In Nicole Burzan & Peter A. Berger (Hrsg.), *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte* (S. 313–330). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92514-1_15
- Meuser, Michael (2009). Vaterschaft und Männlichkeit. (Neue) Väterlichkeit in geschlechtersoziologischer Perspektive. In Karin Jurczyk & Andreas Lange (Hrsg.), *Vaterwerden und Vatersein heute* (S. 79–93). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Meuser, Michael & Lengersdorf, Diana (Hrsg.). (2016). *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften: Diagnosen und Perspektiven*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

- Micus-Loos, Christiane; Plößer, Melanie; Geipel, Karen & Schmeck, Marike (2016). *Normative Orientierungen in Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen*. Wiesbaden: Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-12626-1>
- Murgia, Annalisa & Poggio, Barbara (2013). Fathers' Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 413–424. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00592.x>
- Neckel, Sighard (2014). Die Pflicht zum Erfolg. Genealogie einer Handlungsorientierung. In Denis Hänzli, Hildegard Matthies & Dagmar Simon (Hrsg.). *Erfolg. Konstellationen und Paradoxien einer gesellschaftlichen Leitorientierung* (S. 29–44). Baden-Baden: Nomos.
- Oechsle, Mechthild (2010). Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie*. (3., erw. und durchges. Aufl.) (S. 234–243). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92041-2_27
- Oechsle, Mechthild & Beaufays, Sandra (2016 [im Erscheinen]). "Hidden rules and competing logics in Germany: Working fathers within organizations". In Berit Brandth, Sigtona Halrynjo & Elin Kvande (Hrsg.), *Work-Family Dynamics: Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. New York: Routledge.
- Oechsle, Mechthild & Reimer, Thordis (2016). Väter zwischen Beruf und Familie. Handlungskrisen, Bewältigungsstrategien und gesellschaftliche Transformationsprozesse. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41, 213–237. <http://dx.doi.org/10.1007/s11614-016-0215-9>
- Pollmann-Schult, Matthias (2008). Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern – Eine Längsschnittanalyse für die alten Bundesländer. *Zeitschrift für Soziologie*, 37(6), 498–515. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2008-0605>
- Reimer, Thordis (2015). Working time arrangements and family time of fathers: How work organization(s) shape fathers' opportunities to engage in childcare. *Management Revue*, 26(3), 227–252.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike (2011). „Linked Lives“ in der Wissenschaft. Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In Alessandra Rusconi & Heike Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen: Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerparterschaften* (S. 11–50). Opladen: Barbara Budrich.
- Rusconi, Alessandra; Wimbauer, Christine; Motakef, Mona; Kortendiek, Beate & Berger, Peter A. (Hrsg.). (2013). *Paare und Ungleichheit(en). Eine Verhältnisbestimmung* (GENDER-Sonderheft 2). Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Schröder, Mathis; Siegers, Rainer & Spieß, C. Katharina (2012). *Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany* (SOEPPapers Nr. 556). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Sen, Amartya (1992). *Inequality re-examined*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, Amartya (1993). Capability and Well-Being. In Martha Nussbaum & Amartya Sen (Hrsg.), *The Quality of Life* (S. 30–53). Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/0198287976.003.0003>
- Statistisches Bundesamt (2015). *Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge für Geburtszeiträume – Länder, Geburten, Väterbeteiligung am Elterngeld für im 1. Quartal 2013 geborene Kinder*. Zugriff am 8. Oktober 2016 unter www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Elterngeld/Tabellen/Tabellen_ElterngeldBeendeteLeistungsbeuegeGeburtenVaeterbeteiligungQuartal2013.html.
- Woltersdorff, Volker (2015). Normalitätsregime von Geschlecht und Sexualität im Kontext von Arbeit. In Christiane Micus-Loos & Melanie Plößer (Hrsg.), *Des eigenen Glückes Schmied in!?* (S. 43–59). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-09133-0_4